

## PROPUESTAS DE PAUTAS PARA COMPETENCIAS DIGITALES EN ORGANIZACIONES JURÍDICAS

### PROPOSED GUIDELINES FOR DIGITAL SKILLS IN LEGAL ORGANIZATIONS

Yanhet Lucía Valverde Torres

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES Santo Domingo)

[us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec](mailto:us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-0891-286X>

Jeannette Amparito Urrutia Guevara

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES Ambato)

[ua.jeannetteurrutia@uniandes.edu.ec](mailto:ua.jeannetteurrutia@uniandes.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-2280-7756>

Paronyan Hayk

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES Santo Domingo)

[us.haykparonyan@uniandes.edu.ec](mailto:us.haykparonyan@uniandes.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-7823-8447>

Wilson Alfredo Cacpata Calle

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES Santo Domingo)

Email: [us.wilsoncacpata@uniandes.edu.ec](mailto:us.wilsoncacpata@uniandes.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-0615-2908>

**Recibido:** 3 de noviembre de 2022

**Revisado:** 17 de marzo de 2023

**Aprobado:** 11 de julio de 2023

**Cómo citar:** Valverde Torres, Y-L; Urrutia Guevara, J.A; Hayk, P; Cacpata Calle, W.A; (2023).

Propuestas de pautas para competencias digitales en organizaciones jurídicas. *Bibliotecas. Anales de Investigación; 19 Especial (1)*, 1-8

### RESUMEN

La brecha digital y las condiciones actuales provocan que las competencias digitales deben ser mayores para ingresar al mercado laboral. Esta circunstancia no es ajena al entorno jurídico. *Objetivo:* analizar, desde la doctrina, las competencias digitales aplicables y oportunas para las organizaciones jurídicas y sus trabajadores en sentido general con una visión específica del tema. *Métodos científicos:* analítico – deductivo permitió desarrollar las valoraciones en cuestión, método analítico-sintético facilito la escritura y análisis del contenido de manera que permitió darse cuenta de las competencias propias o cercanas a la actividad jurídica, método histórico-comparativo pondero las comparaciones analíticas y permitió evaluar las competencias digitales y sus competencias a la máxima evaluación. Se empleó la técnica análisis de documentos jurídico que facilitó la evaluación correspondiente y sus

respectivas conclusiones. *Conclusiones:* Se enfatiza la importancia de fortalecer y mejorar las habilidades para tener éxito en la economía digital. Tales habilidades van desde habilidades digitales básicas hasta avanzadas. Se destacan las interrelaciones que existen entre el desarrollo digital, las habilidades, el empleo y los puestos de trabajo, y resaltan que ninguno de estos debe abordarse de forma aislada, sino que debe ser parte de un enfoque holístico. Se ilustran la importancia de la colaboración y el compromiso de las diferentes partes interesadas en el fortalecimiento y el desarrollo de habilidades digitales entre los ciudadanos: formuladores de políticas, instituciones educativas, industria, profesionales del desarrollo y las comunidades locales. La técnica, la gestión de la información, la comunicación, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, la seguridad en línea y el pago/banca electrónica son solo algunas de las competencias digitales, pero si, a juicio del autor las más generales en una primera aproximación doctrinal. Para garantizar la inclusión de la fuerza jurídica laboral que participa en la economía de mercado digital, es esencial establecer los cimientos necesarios para aprovechar las habilidades pre existentes y lograr a su vez un jurista más capaz y preparado para enfrentar los retos de esta Sociedad de Conocimiento.

**PALABRAS CLAVE:** Competencias digitales, habilidades digitales, sector jurídico, mercado laboral.

#### **ABSTRACT:**

*Introduction:* The digital divide and current conditions mean that digital skills must be higher to enter the labor market. This circumstance is not alien to the legal environment. *Objective:* to analyze, from the doctrine, the applicable and appropriate digital competences for legal organizations and their workers in a general sense with a specific vision of the subject. *Scientific methods:* analytical - deductive allowed to develop the assessments in question, analytical-synthetic method facilitated the writing and analysis of the content in such a way that it allowed to realize the own competences or close to the legal activity, historical-comparative method pondering the analytical comparisons and allowed to evaluate the digital competences and their competences to the maximum evaluation. The legal document analysis technique was used, which facilitated the corresponding evaluation and its respective conclusions. *Conclusions:* The importance of strengthening and improving skills to succeed in the digital economy is emphasized. Such skills range from basic to advanced digital skills. They highlight the interrelationships that exist between digital development, skills, employment and jobs, stressing that none of these should be addressed in isolation, but rather be part of a holistic approach. The importance of collaboration and engagement of different stakeholders in strengthening and developing digital skills among citizens is illustrated: policy makers, educational institutions, industry, development professionals and local communities. Technique, information management, communication, critical thinking and problem solving, online security and payment/electronic banking are just some of the digital skills, but in the author's opinion, the most general in a first doctrinal approximation. In order to guarantee the inclusion of the legal workforce that participates in the digital market economy, it is essential to establish the necessary foundations to take advantage of pre-existing skills and, in turn, achieve a more capable lawyer prepared to face the challenges of this Knowledge Society.

**KEYWORDS:** Digital skills, digital skills, legal sector, labor market.

#### **INTRODUCCIÓN**

Las tecnologías digitales se han desarrollado rápidamente en las últimas décadas, cambiando la forma en que accedemos a la información, así como la interacción humana y comunicación. Sin embargo, lo más importante es que también han transformado varios trabajos, impactando la economía y la sociedad global. La informática es una disciplina amplia que requiere el dominio de diferentes lenguajes de programación y su ejecución para proporcionar la funcionalidad digital deseada en varios dominios que están en constante evolución (Cabero, 2014:12-23).

Los lenguajes de programación y los algoritmos de diseño específicos requieren diferentes habilidades, como la capacidad de desarrollar herramientas digitales para diversas industrias; desarrollar hardware y software para ejecutar protocolos de Internet, arquitecturas en la nube, sitios web y aplicaciones móviles; o para ejecutar los sistemas de navegación automática de coches autónomos o redes de sensores de granjas. Las habilidades requeridas para desarrollar algoritmos matemáticos que den forma a la toma de decisiones en diferentes industrias o para construir y

configurar robots y otras interfaces hombre-máquina también están en demanda (Cebrian De La Serna, 2003:76-80).

La COVID-19 ha impactado la vida en todo el mundo desde el 2020. Ha causado a nivel global, una crisis económica y social cuyo impacto, es probable, se sienta desarrolle en las generaciones venideras. También demostró el papel vital de las tecnologías digitales. Con una parte significativa de la población confinada en casa durante varios períodos de la pandemia, la necesidad de una buena conectividad a Internet, herramientas digitales apropiadas y habilidades digitales para usar esas herramientas ha surgido rápidamente. Un número grande de actividades relacionadas con el trabajo, la escuela/educación, el cuidado, las compras, la socialización y otros pasatiempos, entre otros, se trasladaron del mundo físico al virtual. Empresas basadas en Internet como Amazon, Zoom, Netflix y TikTok experimentaron un crecimiento récord en ventas y base de clientes, aunque otras, como las plataformas relacionadas con viajes y transporte, experimentaron un fuerte descenso (Abella, grande de Prado, García-Peñalvo, Corell, 2020).

Esta transición digital acelerada también reveló los desafíos que aún existen cuando se trata de conectando hogares y personas, y las habilidades digitales necesarias para participar de manera efectiva en el mundo en línea, particularmente en los países en desarrollo. Con el 90 % de las escuelas cerradas y 1600 millones de niños sin escolarizar durante la pandemia, muchas instituciones educativas, docentes y alumnos/estudiantes se enfrentaron por primera vez a la enseñanza remota y el aprendizaje en línea como la única forma de continuar la educación. En muchos países en desarrollo, la enseñanza y el aprendizaje no tuvieron lugar debido al acceso a Internet insuficiente o costoso, falta de computadoras o laptops, y falta de instalaciones y habilidades de enseñanza remota, entre otros (Cebrian De La Serna, 2004: 590-600)..

Incluso antes de que estallara la pandemia, existía la brecha de habilidades digitales y la demanda de trabajadores capacitados digitalmente era alta en todos los niveles de habilidades (habilidades básicas, intermedias y avanzadas). Sin embargo, la pandemia ha aumentado la brecha de habilidades digitales. En el mundo del trabajo, los empleadores se vieron obligados a cerrar oficinas. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los cierres de lugares de trabajo en el segundo trimestre de 2020 resultaron en la pérdida de 305 millones de empleos en todo el mundo y el 94 por ciento de la fuerza laboral global se vio afectada debido a COVID-19. Ha golpeado más duramente a quienes tienen trabajos precarios, como los 2 mil millones de trabajadores en la economía informal, de los cuales 1,6 mil millones enfrentan una amenaza para sus medios de subsistencia (Ala-Mutka, 2011).

Las organizaciones, cuyos fines podían llevarse a cabo digitalmente, se trasladaron a entornos de trabajo remotos. La Organización Internacional del Trabajo estimó que alrededor del 18 por ciento de los trabajadores están haciendo trabajos y se encuentran en lugares que se prestan para el teletrabajo. Estos números son significativamente más altos en los países desarrollados, en grandes organizaciones y entre trabajadores de mayores ingresos. Sin embargo, el teletrabajo también trae desafíos relacionados con la conectividad, el equipo y las habilidades, además de los relacionados con los arreglos de trabajo en el hogar en combinación con las responsabilidades de cuidado de niños y ancianos, etc (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007: 35-40).

Reconociendo los beneficios de trabajar desde casa, las organizaciones del sector público y privado ahora están reconsiderando cómo organizan su trabajo y los arreglos de trabajo remoto pueden continuar hasta cierto punto más allá de la pandemia. Otros están reflexionando sobre acelerar el uso de tecnologías para permitir nuevas formas de trabajando a la luz de su experiencia pandémica (Abella, grande de Prado, García-Peñalvo, Corell, 2020).

Esta velocidad acelerada hacia la digitalización en el sector corporativo va de la mano con una creciente demanda de empleados con habilidades digitales especializadas que necesitan instalar, mantener y proteger los sistemas de información y comunicación y brindar soporte técnico a la fuerza laboral (Cabero, 2014:12-23). Además, la pandemia impulsó la innovación en herramientas y plataformas digitales y aumentó digitalización de procesos de negocio, productos y servicios. A medida que continúa la pandemia, hay un enfoque cada vez mayor en el uso de tecnologías digitales (UNESCO, 2011).

Esta circunstancia no es ajena al entorno jurídico. Este mundo también se vio afectado al entorno digital y los empleadores vieron una oportunidad fehaciente en las habilidades digitales de los trabajadores en el sector objeto de este análisis. Con estas apreciaciones el objetivo de esta contribución en analizar, desde la doctrina, las competencias digitales aplicables y oportunas para las organizaciones jurídicas y sus trabajadores en sentido general con una visión específica del tema.

## **METODOLOGÍA**

Se emplearon un grupo de métodos científicos para lograr este acometido. El analítico – deductivo permitió desarrollar las valoraciones en cuestión. El método analítico-sintético facilito la escritura y análisis del contenido de manera que permitió darse cuenta de las competencias propias o cercanas a la actividad jurídica. El método histórico-comparativo pondero las comparaciones analíticas y permitió evaluar las competencias digitales y sus competencias a la máxima evaluación. Además, se empleó la técnica análisis de documentos jurídico que facilitó la evaluación correspondiente y sus respectivas conclusiones.

### **Brecha digital y competencias digitales: Aproximaciones**

Las competencias digitales son un activo esencial no solo para los empleados sino también para una población que busca participar en el mercado laboral. Han demostrado ser necesarias para casi todas las ocupaciones, desde ocupaciones primarias hasta puestos gerenciales. A medida que el lugar de trabajo se vuelve cada vez más conectado, las habilidades digitales se han vuelto de mayor interés para los empleadores; así, el nivel y tipo de competencias digitales puede determinar la inclusión en el mercado laboral (Area, y Ribeiro, 2012: 13-20).

La economía colaborativa crea oportunidades para que las personas de los países en desarrollo participen en los mercados laborales de varias maneras. Una de esas formas es reducir la barrera de entrada para las personas que deseen participar en el mercado laboral. Un denominador esencial de las modalidades del mercado laboral es que la participación y la operación que ocurren en la esfera digital y, por lo tanto, requieren cierto nivel de habilidades digitales para que un individuo participe (García-Valcárcel y Martín Del Pozo, 2015:29-34).

Estas competencias no solo son circunstancias para encontrar o mantener un trabajo. También son fundamentales para cerrar la brecha digital. Según datos publicados, en 2019, el 46 % de la población mundial todavía no usaba Internet, con tasas de crecimiento más lentas en comparación con años anteriores porque algunas partes del mundo está llegando a la saturación. En los países en desarrollo, el 53 por ciento de la población está desconectada, y en los países menos desarrollados casi el 80 por ciento de la población no usa Internet. Esto contrasta marcadamente con las economías y sociedades altamente digitalizadas en los países de ingresos medios y altos (Ala-Mutka, 2011).

A menudo se supone erróneamente que la falta de servicios de Internet en áreas remotas es la razón principal de la brecha en el uso de Internet. La gran mayoría de la población mundial (93 por ciento) vive en un área que está cubierta por al menos una señal/servicio móvil 3G (y el 82 por ciento está cubierta por una señal 4G), según los datos proporcionados por los operadores nacionales de telecomunicaciones (Ala-Mutka, 2011). Por lo tanto, hay otras razones por las que muchas personas no usan Internet. Estos incluyen la calidad de la conexión, el costo de los paquetes de datos, el costo de los dispositivos para acceder a Internet y la falta de educación y habilidades (Abella, grande de Prado, García-Peñalvo, Corell, 2020).

De hecho, una de las principales barreras para la aceptación de Internet es la falta de capacidad y habilidades de las personas para usar Internet y aproveche lo que ofrece. Los datos recopilados en los países en desarrollo a través de encuestas nacionales representativas de hogares y compilados por la UIT, así como a través de encuestas brindan información reveladora al respecto: cuando se pregunta a las personas por qué están no usando Internet, alrededor del 65 por ciento de las respuestas están relacionadas con la educación y las habilidades (por ejemplo, "no sé qué es Internet", "no sé cómo usarlo"). Incluso en los países más avanzados, el 60 por ciento de la población carece de habilidades digitales estándar (Ala-Mutka, 2011).

Existe una fuerte correlación entre los niveles de educación de las personas y el uso de Internet. En muchos países de bajos ingresos, los niveles de educación son bajos, resultando en bajos niveles de habilidades en términos de lectura, escritura, idiomas, pensamiento analítico y otros. La brecha entre las personas que tienen acceso a Internet y las que no lo usan es mayor en los países menos adelantados (79 % de cobertura de servicios 3G en comparación con el 20 % de uso de Internet en 2019). La brecha de género en los usuarios de Internet también es la más grande en estos países y, a menudo, son las niñas y las mujeres las que también tienen menos educación y son analfabetas digitales (Ala-Mutka, 2011).

En otras palabras, la brecha digital se está convirtiendo cada vez más en un reflejo de las brechas existentes en materia de habilidades y educación entre las poblaciones. Por lo general, son los grupos más marginados, incluidas las mujeres y las niñas, los que tienen menos habilidades y educación (Area, y Ribeiro, 2012: 13-20). Estos grupos también están siendo los más afectados por la pandemia y la crisis económica en desarrollo causada por ella. La educación, las competencias digitales, el género y la brecha digital están muy estrechamente interrelacionados. Cualquier medida política en estos campos debe, por lo tanto, ante todo, abordar todos estos aspectos al mismo tiempo. De lo contrario, existe un riesgo real de ampliar la brecha digital, en particular la brecha digital de género (UNESCO, 2008: 1-23).

### **Competencias digitales para los empleados del sector jurídico**

Este tema ha sido ampliamente debatido en el ámbito teórico de manera general y específico desde la mirada de diferentes sectores. A continuación, se exponen el resultado de esta investigación. Las competencias del ámbito digital que se consideran adecuadas para el sector jurídico son:

La primera competencia esencial es la *habilidad técnica*, que se refiere a la capacidad de utilizar un dispositivo móvil inteligente y una aplicación para realizar una tarea. La habilidad técnica requiere que un trabajador jurídico sepa cómo operar un dispositivo móvil y una aplicación de plataforma y navegar en línea (Casadei y Barrios, 2013; Cebrian De La Serna, 2003:76-80, García-Valcárcel y Martín Del Pozo, 2015:29-34).

La segunda competencia digital es *la capacidad de gestionar la información*. Esta habilidad se refiere a la capacidad de acceder y utilizar información para tomar decisiones informadas. Los trabajadores del mercado de conciertos reciben amplia información crítica de sus clientes. Los trabajadores jurídicos reciben sus conflictos y litigios, sobre cada uno de sus clientes en fin un mundo bastante voluminoso de cuestiones. Deben entender cómo administrar esa información personal crítica. Es fundamental que los sujetos en cuestión no compartan esa información con un tercero. Deben usar información personal como nombre e imagen. para identificar al cliente y la dirección del cliente para facilitar la navegación, para mejorar la experiencia. Por lo tanto, la capacidad para acceder y usar esa información es una habilidad esencial que es crucial para participar y prosperar en el mercado jurídico (Gozálvez, García Ruiz, y Aguaded, 2014: 23-34; Gutiérrez, 2010: 23.58; Zabala, y Arnau, 2009: 23-40).

La tercera competencia es la *comunicación en línea*. Esta habilidad se refiere a la capacidad de comunicarse con los clientes en línea con claridad. La comunicación es crucial cuando se trabaja en el mercado de plataformas digitalizadas porque los clientes y los proveedores a menudo nunca se conocen. Muchas plataformas, con funciones específicas permiten comunicarse con el cliente a través de un mensaje corto o una llamada usando el número de teléfono del perfil del cliente. Además, se pueden interactuar con la plataforma en línea, como lanzar una denuncia en línea. Por lo tanto, el trabajador debe ser un excelente comunicador digital para prosperar en una plataforma (Abella, grande de Prado, García-Peñalvo, Corell, 2020; García-Valcárcel, y Hernández, 2013: 50-60; Gimeno Sacristán, 2008:578-580; Gutiérrez, 2010: 23.58).

La cuarta Competencia digital es el *pensamiento crítico y la resolución de problemas*, que se refiere a la capacidad de usar las TIC para hacer juicios informados y opciones, y luego usar la información recopilada para resolver un problema (Abella, grande de Prado, García-Peñalvo, Corell, 2020; García-Valcárcel, y Hernández, 2013: 50-60; Gimeno Sacristán, 2008:578-580; Gutiérrez, 2010: 23.58).

La quinta competencia digital es *la seguridad en línea*, que se refiere al bienestar digital y la competencia relacionada con la seguridad cibernética. Los delitos cibernéticos son inevitables en todas las plataformas digitales, aun en el mundo jurídico. Los trabajadores deben tener habilidades para garantizar su seguridad mientras realizan transacciones a través de la plataforma. Tener cuidado de no compartir su contraseña con un tercero en línea o fuera de línea. Por lo tanto, los trabajadores deben comprender los riesgos y amenazas asociados cuando trabajan en línea y mantenerse seguros (Casadei y Barrios, 2013; García-Valcárcel, y Hernández, 2013: 50-60; Gozávez, García Ruiz, y Aguaded, 2014: 23-30).

La sexta competencia digital es *la experiencia en pagos electrónicos/banca*, que se refiere a la capacidad de administrar y monitorear transacciones digitales. Se requiere adquirir habilidades en este sentido no solo para comprobar los pagos de los clientes sino para realizarlos en cada una de las transacciones realizadas. Aunque este requisito puede representar un cuello de botella, particularmente en África, donde una parte considerable de la población no tiene cuentas bancarias, dado que la mayoría de las operaciones actuales se encuentran en ciudades donde los servicios bancarios están ampliamente disponibles, este requisito no se ha identificado como una barrera. Sin embargo, el autor lo considera de suma importancia pues en las operaciones jurídicas es imprescindible probar un hecho o acontecimiento ocurrido y las competencias en este sentido pueden propiciar este hecho. Se puede explorar la inclusión de otros medios de inclusión financiera, como el dinero móvil. La cuenta bancaria se utiliza para transacciones en línea, ya que los clientes tienen la opción de pagar los en efectivo o con tarjetas según sea el caso. Por lo tanto, en la comprensión de cómo funciona el comercio electrónico sirve efectivamente para monitorear efectivamente sus cuentas de comercio electrónico (Abella, grande de Prado, García-Peñalvo, Corell, 2020; García-Valcárcel, y Hernández, 2013: 50-60; Gimeno Sacristán, 2008:578-580; Gutiérrez, 2010: 23.58; Zabala, y Arnau, 2009: 23-40).

Este estudio propone seis habilidades digitales esenciales para los el sector jurídico. Estas habilidades también pueden ser relevantes para otros sectores. Este estudio comenzó con un análisis de los desafíos que enfrenta el mundo a medida que migra hacia la economía digital. Las tecnologías digitales han alterado el panorama del mercado laboral, afectando las habilidades necesarias para participar en el mercado. El analfabetismo digital, también presente en el sector, restringe la participación de una parte importante de la población en el mercado laboral digital. Sin embargo, el bajo requisito de habilidades (en lectura, aritmética y habilidades digitales) para participar en el mercado laboral de las plataformas digitales lo hace particularmente adecuado.

Las tecnologías digitales establecerán las habilidades digitales necesarias para la fuerza laboral del sector en última instancia. Existen varios puntos de vista con respecto a cómo las instituciones educativas, los responsables de la formulación de políticas educativas en el sector jurídico y los lugares de trabajo deben implementar la preparación de estas habilidades y competencias laborales. Idealmente, las industrias esperan que las instituciones enseñen las habilidades digitales adaptadas antes de que los graduados ingresen a la fuerza laboral. Sin embargo, a medida que los sistemas educativos jurídicos clásicos implementan currículos generales, solo proporcionarán las alfabetizaciones que la nueva generación de abogados necesita para adquirir nuevas habilidades durante sus carreras. A medida que aumenta la brecha de habilidades digitales, aumenta la urgencia de vincular las habilidades industriales con los planes de estudios y garantizar que la mayoría de las habilidades digitales se adquieran antes de ingresar a la fuerza laboral.

Si se logra que los trabajadores del sector jurídico participen y prosperen en el mercado laboral y en la solución de litigios digitales se le estará dando un vuelco a esta circunstancia no favorable. La técnica, la gestión de la información, la comunicación, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, la seguridad en línea y el pago/banca electrónica son solo algunas de las competencias, pero si, a juicio del autor las más generales en una primera aproximación doctrinal. Por lo tanto, para garantizar la inclusión de la fuerza jurídica laboral que participa en la economía de mercado digital, es esencial establecer los cimientos necesarios para aprovechar las habilidades pre existentes y lograr a su vez un jurista más capaz y preparado para enfrentar los retos de esta Sociedad de Conocimiento.

## CONCLUSIONES

- Se enfatiza la importancia de fortalecer y mejorar las habilidades para tener éxito en la economía digital. Tales habilidades van desde habilidades digitales básicas hasta avanzadas.
- Se destacan las interrelaciones que existen entre el desarrollo digital, las habilidades, el empleo y los puestos de trabajo, y resaltan que ninguno de estos debe abordarse de forma aislada, sino que debe ser parte de un enfoque holístico.
- Se ilustran la importancia de la colaboración y el compromiso de las diferentes partes interesadas en el fortalecimiento y el desarrollo de habilidades digitales entre los ciudadanos: formuladores de políticas, instituciones educativas, industria, profesionales del desarrollo y las comunidades locales.
- La técnica, la gestión de la información, la comunicación, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, la seguridad en línea y el pago/banca electrónica son solo algunas de las competencias digitales, pero si, a juicio del autor las más generales en una primera aproximación doctrinal.
- Para garantizar la inclusión de la fuerza jurídica laboral que participa en la economía de mercado digital, es esencial establecer los cimientos necesarios para aprovechar las habilidades pre existentes y lograr a su vez un jurista más capaz y preparado para enfrentar los retos de esta Sociedad de Conocimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abella, V.; grande de Prado, M.; García-Peñalvo, f. J.; Corell, A. (2020). *Guía de recomendaciones para la evaluación online en las Universidades Públicas de Castilla y León. Versión 1.1*. Castilla y León, España: Universidad de burgos, Universidad de León, Universidad de Salamanca y Universidad de Valladolid.
- Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. Luxemburgo: JRC-IPTS European Commission.  
<http://ipts.jrc.ec.europa.eu/publications/pub.cfm?id=4699>
- Area, M. y Ribeiro, M.T. (2012). *De lo sólido a lo líquido: Las nuevas alfabetizaciones ante los cambios culturales de la Web 2.0 [From Solid to Liquid: New Literacies to the Cultural Changes of Web 2.0]*. *Comunicar*, 38, 13-20. <http://dx.doi.org/10.3916/C38-2012-02-01>
- Cabero, J. (Dir.) (2014). *La formación del profesorado en TIC: modelo TPACK*. Sevilla: Secretariado de recursos audiovisuales y nuevas tecnologías de la Universidad de Sevilla.
- Casadei, L. y Barrios, I. (2013) *Metodología TPACK para Capacitar al Docente en el Uso y Producción de Recursos Educativos Abiertos*. *Laclo*, 4(1).  
<http://www.laclo.org/papers/index.php/laclo/article/view/122>
- Cebrian De La Serna, M. (2003). *Análisis, prospectiva y descripción de las nuevas competencias que necesitan las instituciones educativas y los profesores para adaptarse a la sociedad de la información*. *Píxel-Bit, Revista de Medios y Educación*, 20, 73-80
- Cebrian De La Serna, M.; (2004). *Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Universidad*. *Bordón*, 56 (3-4), 587-600.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2007). *Un planteamiento europeo de la alfabetización mediática en el entorno digital*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:l24112>
- García-Valcárcel, A. y Hernández, A. (2013). *Recursos tecnológicos para la enseñanza e innovación educativa*. Madrid: Síntesis.
- García-Valcárcel, A. y Martín Del Pozo, M. (2015). *Análisis de las competencias digitales de los graduados en titulaciones de Maestro*. XXIII Jornadas Universitarias de Tecnología Educativa “La Formación universitaria en Tecnología Educativa: enfoques, perspectivas e innovación”, Badajoz, 11-12 junio 2015.

- Gimeno Sacristán, J. (2008). *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* Madrid: Morata.
- Gozálvez, V., García Ruiz, M. R., y Aguaded, J. I. (2014). *La formación en competencias mediáticas: Una cuestión de responsabilidad ética en educación superior*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 28 (1), 17-28.
- Gutiérrez, A. (2010). *Creación multimedia y alfabetización en la era digital*. Educomunicación: más allá del 2.0. Barcelona: Gedisa.
- International Finance Corporation. (2019). *Digital skills in sub-Saharan Africa: potlight on Ghana*. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ed6362b3-aa34-42ac-ae9f>
- Morales, V. (2023). Desarrollo de competencias digitales docentes en la educación básica. Apertura, 5 (1), pp. 88-97. <https://www.redalyc.org/pdf/688/68830443008.pdf>
- UNESCO (2008). *Estándares de competencia en TIC para docentes*. <http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>
- UNESCO (2011). *Alfabetización mediática e informacional. Currículum para profesores*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002160/216099s.pdf>
- Zabala, A. y Arnau, L. (2009). *11 ideas clave: cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Graó.